DINAMIKA DAN PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA
ARTIKEL INI DI SUSUN UNTUK MEMENUHI TUGAS AKHIR PADA MATA KULIAH
EKONOMI SYARIAH

MELISA

90500120069

PERBANKAN SYARIAH B

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2021

Abstrak

Efek domino dari masalah ketenagakerjaan adalah pengangguran akan menimbulkan dampak yang negatif bagi kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara. Dampak negatif dari pengangguran adalah kian beragamnya tindakan kriminal, makin banyaknya gelandangan dan pengamen, sudah menjadi patologi sosial atau kuman penyakit sosial yang menyebar bagaikan virus yang sulit di berantas. Oleh karena itu perlu dilakukannya sebuah langkah-langkah serius baik dari sisi pemerintah maupun tenaga kerja itu sendiri dan tentunya kesediaan pihak perusahaan. Pihak pemerintah berfungsi sebagai pengawas dan regulator sekaligus fasilitator kedua pihak perusahaan dan pekerja untuk tidak saling merugikan. Pihak pekerja seharusnya untuk berusaha terus meningkatkan kompetensi dirinya sehingga lebih memiliki daya tawar yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan bukannya hanya bergantung pada perlindungan pemerintah. Dan terakhir itikad baik dari perusahaan supaya tidak melihat pekerja sebagai faktor biaya melainkan sebuah asset penting perusahaan, sehingga perusahaan dapat memaksimalkan nilai perusahaan itu sendiri. Hal ini bisa dilihat dari zaman sebelum kemerdekaan, setelah kemerdekaan, orde lama, orde baru, dan zaman reformasi memiliki masing-masing dinamika hukum yang ada. Selain itu dalam mewujudkan pembangunan hukum yang berkelanjutan harus menyiapkan keikutsertaan semua pihak, sehingga bisa mewujudkan perlindungan ketenagakerjaan yang baik.

Kata kunci: Perkembangan, Dinamika, Ketenagakerjaan, Indonesia.

PENDAHULUAN

Penegakan hukum yang lemah, menurut pendapat umum disebabkan oleh budaya hukum yang dinilai tidak kondusif bagi pembangunan sistem hukum. Betulkah lemahnya penegakan hukum dan judicial corruption disebabkan oleh budaya hukum yang terwariskan dari nenek moyang kita? Sebastian Pompe, penulis buku *The Indonesian Supreme Court, A Study of Institutional Collapse*, menolak mentah-mentah pandangan ini. Pompe mengatakan "nonsense" dan tidak benar sama sekali kalau dikatakan bahwa Indonesia mewarisi budaya korup dari zaman nenek moyang.¹ Hukum telah menjadi bagian dari keutuhan Sistem Pembangunan Nasional. Untuk dapat membangun hukum secara tepat, diperlukan desain pembangunan hukum yang tepat pula. Salah satu komponen dasar, desain pembangunan yang tepat adalah, pemahaman yang tepat terhadap karakteristik objek pembangunan yang hendak kita bangun.² Pemahaman teoritis terhadap pembangunan hukum, menurut Lawrence Meir Friedman, dalam sistem penegakan hukum yang efektif terdiri dari 3 (tiga) komponen, legal structure, legal substance dan legal culture. Komponen struktur adalah bentuk permanen sebuah lembaga yang bekerja dengan mengikuti proses dan pembatasnya. Sedangkan, komponen substansi yang dimaksud adalah norma-norma ataupun aturan-aturan aktual yang dipergunakan oleh lembaga yang menentukan cara-cara menggambarkan suatu perilaku dan menentukan kemungkinan ke arah mana harus berbuat. Sementara

yang dimaksud dengan legal culture adalah elemen sikap dan nilai-nilai sosial yang dimanifestasikan di dalam tingkah laku kongkrit masyarakat.³ Kendala budaya yang terjadi di lingkungan berbagai perusahaan yang cenderung hanya memperlakukan kebijakan pengupahan yang berkeadilan prosedural bukan berkeadilan substantif.

PEMBAHASAN

A. Sejarah undang undang ketenagakerjaan di Indonesia

Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia tak lepas dari sejarah Perbudakan di negeri ini yang saat itu masih disebut Hindia Belanda. Selepas era perbudakan, pada tahun 1819 dikeluarkan Peraturan tentang pendaftaran budak. Pada tahun 1820 ada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Hindia Belanda yang mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak. Kemudian pada tahun 1829 ada peraturan yang melarang mengangkut budak yang masih anak-anak. Setelah itu pada tahun 1839 ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama para budak. Sebelum itu pada tahun 1825 ada peraturan tentang budak dan perdagangan budak. (ibrahim, 2015)

Peraturan penghapusan budak dikeluarkan tahun 1854. Kemudian pada tanggal 1 Januari 1860 baru dinyatakan hapus sama sekali meskipun pada praktiknya setelah tahun 1860 masih banyak orang yang berstatus budak dan pemilik budak. Istilah budak setelah tahun 1860 itu mulai menciut. Istilah budak sudah semakin kurang kedengeran tetapi diganti dengan istilah lain yaitu hamba dan perhambaan..

Pada tahun 1880 dikeluarkan sebuah peraturan terkait dengan para pekerja. Orang-orang yang bekerja itu disebut *koeli* (kuli) dan peraturannya adalah Koeli Ordonantie. Pada masa-masa selanjutnya peraturan Koeli ini mulai menjadi sorotan seiring dengan penggunaan istilah bagi pekerja yang mulai bergeser dari koeli ke buruh. Menjelang kalahnya Pemerintah Belanda di Indonesia, *ordonnantie* itu dihapuskan. Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mencapai pada puncaknya ketika negara ini merdeka dimana hukum yang diterapkan terkait dengan ketenagakerjaan sejak saat itu hingga kini dan di masa yang akan mendatang akan selalu bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila (budiono, 1999)

B. Sumber hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia

Sumber **hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia** tidak hanya berasal 1 satu peraturan. Ada 6 jenis sumber hukum yang diakui dan dijalankan. Enam sumber hukum tersebut adalah:

Undang-undang

Undang-undang merupakan aturan yang ditetapkan oleh presiden dengan disetujui oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

Peraturan lain

Peraturan lain merupakan aturan yang secara hukum posisinya berada di bawah undang-undang. Ada beberapa jenis peraturan yang masuk dalam kategori ini, di antaranya adalah Peraturan Presiden, Keputusan Presiden, serta peraturan atau keputusan instansi. (riyandi, 2017)

Kebiasaan

Sumber hukum perburuhan dan ketenagakerjaan berikutnya di Indonesia adalah kebiasaan. Suatu kebiasaan dianggap sebagai hukum tak tertulis ketika menjadi hal yang telah dilakukan berulang-ulang. Apalagi, banyak pihak yang menaati aturan tak tertulis dan menerimanya tanpa ada keluhan.

Putusan hukum

Putusan hukum menjadi aturan hukum yang harus ditaati berikutnya. Hanya saja, putusan hukum berlaku secara terbatas. Sebagai contoh, pada kasus putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terhadap gugatan hukum pada isi UU Ketenagakerjaan. Sebagian gugatan diterima oleh hakim, tapi putusan ini tidak mengubah isi undang-undang.

Perjanjian

Perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan karyawan juga menjadi salah satu bentuk sumber hukum perburuhan dan ketenaga kerjaan. Hanya saja, secara umum perjanjian hanya mengikat kepada pihak yang berkaitan secara langsung.

Selain itu, isi dari perjanjian biasanya boleh diketahui oleh pihak terkait. Apalagi, perjanjian ketenagakerjaan yang melibatkan serikat pekerja dengan perkumpulan pengusaha.

Traktat

Sumber **hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia** yang terakhir adalah traktat, perjanjian yang dilaksanakan oleh dua atau beberapa negara. Konvensi yang merupakan perjanjian internasional oleh lembaga dunia menjadi salah satu jenis traktat, misalnya konvensi ILO.

C. Cakupan UU dan Hukum ketenagakerjaan

1) Peraturan Jam Kerja Dan Waktu Lembur

Dasar Hukum Peraturan Jam Kerja Dan Waktu Lembur Diatur Dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Peraturan Jam Kerja Karyawan Yang Berlaku Adalah:

- 7 Jam Sehari Atau Setara Dengan 40 Jam Seminggu Untuk 6 Hari Kerja Dalam Seminggu; Atau
- 8 Jam Sehari Atau Setara Dengan 40 Jam Seminggu Untuk 5 Hari Kerja Dalam Seminggu

2) Istirahat Dan Cuti Karyawan

Tidak Hanya Mengatur Tentang Peraturan Jam Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Juga Mengatur Lamanya Waktu Bekerja Sesuai Dengan Pasal 79 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Yaitu: Istirahat Di Antara Jam Kerja:

Minimal 30 Menit Setelah Bekerja Selama Empat Jam Secara Terus Menerus Hari Libur Kerja Mingguan Adalah 1 Hari Untuk 6 Hari Kerja Atau 2 Hari Untuk 5 Hari Kerja Dalam Seminggu Istirahat Panjang Dengan Minimal 2 Bulan Yang Dilakukan Pada Tahun Ketujuh Dan Kedelapan. Masing-Masing 1 Bulan Bagi Karyawan Yang Sudah Bekerja Selama 6 Tahun Secara Terus-Menerus Pada Perusahaan Yang Sama Dengan Catatan Karyawan Tersebut Tidak Berhak Mendapat Istirahat Tahunan Dalam 2 Tahun Berjalan Dan Selanjutnya (Berlaku Kelipatan Masa Kerja 6 Tahun). (S, 2017)

3) Struktur Upah Karyawan

Dalam Pasal 88 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2013 Yang Berisi Bahwa Setiap Karyawan/Pekerja/Buruh Berhak Mendapatkan Penghasilan Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup Mereka Secara Layak Dari Segi Kemanusiaan

DAFTAR PUSTAKA

- budiono, A. r. (1999). tinjauan pustaka ketenagakerjaan. *pendidikan ilmu sosial*, 1, 12-16.
- ibrahim, A. (2015). Pengaturan dan penegakan hukum di indonesia. *jurnal hukum*, 4, 652-673.
- riyandi. (2017). perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di indonesia. *jurnal selat*, 5(1), 74-87.
- S, L. A. (2017). sejarah dan perkembangan hukum ketenagakerjaan. *jurnal ilmu sosial dan hukum*, 4(3), 14-23.